

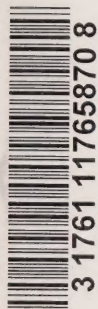


Labour  
Canada

Travail  
Canada

Document  
Publication

CA1  
L  
-1993  
R26



# Review of Regulatory Programs

April 1993



CA1  
L  
-1993  
R26

# **Review of Regulatory Programs Labour Canada**

Published by the authority of the  
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Telephone: (819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada, 1993

Catalogue No. L31-97/1993  
ISBN 0-662-59703-6



## **Mission Statement**

At Labour Canada our mission is to promote a fair, safe, healthy, stable and cooperative work environment that contributes to the social and economic well-being of all Canadians.





Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117658708>

# Contents

|  |    |
|--|----|
| <b>Summary</b>   | 1  |
| <b>Labour Canada's Mandate</b>   | 2  |
| Legislative and Regulatory Framework                                   | 2  |
| Objectives of the Regulations  | 3  |
| Regulatory Functions   | 4  |
| <b>Efforts to Lessen Regulatory Intervention</b>                       | 5  |
| <b>Partnership with the Provinces</b>                                  | 6  |
| Administrative Arrangements  | 6  |
| Harmonization  | 7  |
| <b>Consultation with Business and Labour</b>                           | 8  |
| Review Committee for Occupational Safety and Health                    | 9  |
| Consultative Committee for Labour Standards                            | 9  |
| Regulatory Impact Analysis Statements                                  | 9  |
| A Lengthy but Effective Process  | 10 |
| <b>Impact on Trade and Competitiveness</b>                             | 10 |
| <b>Labour Canada's Regulatory Review</b>                               | 11 |
| Findings from a Questionnaire on Labour Canada's<br>Regulatory Program | 12 |
| Findings of a Client Satisfaction Survey                               | 14 |
| <b>Conclusions</b>   | 16 |
| <b>Appendices</b>  | 17 |
| I. Key Points Addressed in Survey Questionnaire                        | 17 |
| II. Membership of the Consultative Committees                          | 18 |
| III. Regulations Subject to In-depth Review since 1986                 | 22 |
| IV. Client Survey - Summary  | 25 |





## Summary

For the past six years, Labour Canada has been engaged in a continuing review of the regulatory programs pursuant to Parts II and III of the *Canada Labour Code*. This review is conducted in a tripartite forum, with the active participation of employer and employee organizations representing those regulated under this legislation.

This process has been successful in eliminating regulations which are no longer necessary, while bringing others up-to-date with current technology and practices in the workplace. It has resulted in six regulations being rescinded, representing 19 percent of the Department's original regulations. A further nine regulations (29 percent) have been revised through the tripartite, consensus process, and another five regulations (16 percent) are now under review to ensure their currency and efficacy.

Engaging the workplace parties in the regulation-making process helps to minimize government's involvement. The parties most affected by the regulatory process can and do direct the focus. It is also believed that this involvement enhances compliance, since the parties take greater responsibility for adherence to the regulations. Furthermore, the matter of costs, as they relate to trade and competitiveness, are addressed in this forum as an integral part of the regulatory process. The impact of labour legislation should not be viewed as simply an additional cost of doing business. Rather, legislation that promotes a productive work force and a fair, safe and healthy workplace results in a positive return to the economy.

## Labour Canada's Mandate

In Canada, because of the division of powers contained in the Constitution, there are 13 labour jurisdictions. These are the provinces and territories and the federal government, the latter represented by the federal Department of Labour. The provincial jurisdictions have regulatory authority for businesses operating within their province's borders, excepting those which are under federal jurisdiction.

The regulatory responsibilities of the federal Department of Labour apply across Canada to those industries or enterprises, and their employees, which are federal undertakings or businesses. For Parts II and III of the *Canada Labour Code*, these include industries operating in inter-provincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, inter-provincial and international telecommunications, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as grain handling. As well, Part II (Occupational Safety and Health) applies to the Public Service of Canada. Finally, all non-federal industries in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction with respect to Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code*.

## Legislative and Regulatory Framework

The following legislation is administered by the Department of Labour:

### *Department of Labour Act*

#### *Canada Labour Code*

- Part I Industrial Relations
- Part II Occupational Safety and Health
- Part III Labour Standards

#### *Fair Wages and Hours of Labour Act*

#### *Labour Adjustment Benefits Act*

#### *Merchant Seamen Compensation Act*

#### *An Act Respecting The Hudson Bay*

#### *Mining and Smelting Co. Limited*

#### *Government Employees Compensation Act*

#### *Non-smokers' Health Act*

The regulations administered by Labour Canada are as follows:

### **Pursuant to the *Canada Labour Code*, Part I:**

These are, for the most part, process regulations dealing with notices and requests which can be made under certain provisions of the *Code*. The regulations establish, among other things, the proper form and content of a notice to bargain, a notice of dispute, a request for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board, and a request for the appointment of an arbitrator by the Minister.



**Pursuant to the *Canada Labour Code*,  
Part II:**

Canada Occupational Safety and  
Health Regulations  
Marine Occupational Safety and  
Health Regulations  
Aviation Occupational Safety and  
Health Regulations  
On-board Trains Occupational Safety  
and Health Regulations  
Oil and Gas Occupational Safety and  
Health Regulations  
Coal Mines (CBDC) Occupational  
Safety and Health Regulations  
Coal Mining Safety Commission  
Regulations  
Safety and Health Committees and  
Representatives Regulations  
Canada Occupational Health and  
Safety Regulations for Uranium and  
Thorium Mines

**Pursuant to the *Non-smokers' Health  
Act*:**

Non-smokers' Health Regulations

**Pursuant to the *Canada Labour Code*,  
Part III:**

Canada Labour Standards Regulations  
Minimum Wage Order  
Broadcast Industry Commission  
Salesmen Hours of Work  
Regulations  
Country Elevator Agents and  
Managers Hours of Work  
Regulations  
East Coast and Great Lakes Shipping  
Employees Hours of Work  
Regulations  
Motor Vehicle Operators Hours of  
Work Regulations

Rabbit Lake Uranium Workers Hours  
of Work Regulations  
Railway Running-Trades Employees  
Hours of Work Regulations  
West Coast Shipping Employees  
Hours of Work Regulations

**Pursuant to the *Fair Wages and Hours  
of Labour Act*:**

Fair Wages and Hours of Labour  
Regulations  
Fair Wages Policy Order  
Road, Sewer and Watermain  
Construction Hours of Work Order

**Pursuant to the *Government  
Employees Compensation Act*:**

Government Employees  
Compensation Regulations

**Pursuant to the *Merchant Seamen  
Compensation Act*:**

Merchant Seamen Compensation  
Regulations.

In addition, on behalf of the Solicitor  
General of Canada, Labour Canada  
administers the inmate injury compensation  
portion of the Corrections and Conditional  
Release Regulations, which are made  
pursuant to the *Corrections and  
Conditional Release Act*.

**Objectives of the Regulations**

All industrialized nations have regulations  
similar to those found in Canadian federal  
legislation, which afford certain basic  
rights and responsibilities to employees  
and employers.

The objectives of the Department of Labour are to promote and sustain stable industrial relations, fair and equitable conditions of work, including equal pay for work of equal value, and a working environment conducive to physical and social well-being; to protect the rights and interests of the parties in the world of work; to promote equitable access to employment opportunities; and to foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

In pursuing these objectives, Labour Canada has recognized two focal points toward which efforts are directed. The principal focus is the responsibility for the administration of the Canada Labour Code and the pursuant regulations.

The second is the responsibility to exert a beneficial influence upon the labour ministries of the provinces and territories in Canada and, through this influence, to serve the nation as a whole. Moreover, through active participation in the International Labour Organization, the Department seeks to promote internationally the ideals espoused in its objectives.

## Regulatory Functions

The departmental regulatory activities include: mediation and conciliation; general labour services, including labour standards and occupational safety and health; the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program; and injury compensation respecting government employees and merchant seamen.

The **mediation and conciliation** activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service, fills the statutory responsibility under the *Canada Labour Code*, Part I, for the prevention and settlement of industrial disputes and for the resolution of labour-management conflict in the federal private sector. It also provides industrial relations expertise for policy formation and implementation and legislative development.

The **general labour services** activity includes operations intended to ensure compliance with provisions of Parts II and III of the *Canada Labour Code*, the *Fair Wages and Hours of Labour Act*, the *Non-smokers' Health Act*, and the *Hudson Bay Mining and Smelting Act*, as well as advisory, promotional and educational operations. The objectives are to achieve compliance with existing occupational safety and health and employment standards legislation and regulations; to promote attitudes and values respecting work issues; and to promote within labour organizations and employee associations a membership that is well-informed about the *Code* and the industrial relations system.

Through the **Labour Adjustment Benefits Program**, which is a statutory activity, benefits are available to older workers who were permanently laid off from designated industries prior to the expiry of the LAB Program and whose unemployment insurance benefits are depleted, provided they meet the age and years of service criteria stipulated in the *Labour Adjustment Benefits Act*.

**Injury compensation** respecting government employees, merchant seamen and penitentiary inmates is also a statutory activity. The objective of these programs is to ensure timely and efficient validation of claims so that benefits are provided to injured employees and penitentiary inmates, and the dependent survivors of employees killed on the job, under the terms of the *Government Employees Compensation Act*, the *Merchant Seamen Compensation Act*, and the *Corrections and Conditional Release Act*.

## Efforts to Lessen Regulatory Intervention

The regulatory activities of Labour Canada address two major areas of concern: safety and health and conditions of work (labour standards).

The first consideration in this review was the potential for the elimination of regulatory intervention. A number of factors militate against the complete elimination of these regulatory programs, however. **Occupational safety and health** regulations address a well-recognized, documented problem which exists not only in Canadian industry but world-wide. All industrialized countries have enacted legislation to address this problem.

Workplace accidents and illnesses are a drain on the Canadian economy. Workplace injuries and illnesses result in workers being absent from their jobs. Absenteeism is a direct cost to employers.

The extent of the impact on the economy, in both direct and indirect costs, is in the range of \$20 billion per year. Approximately 19 million person-days are lost each year through workplace accidents and illnesses. This represents approximately twice the number of work days lost through strikes and other industrial relations disputes.

The costs associated with these lost days, in the form of overtime, training, the loss of production, workers' compensation premiums and other costs, place a burden not only on Canadian employers, injured or ill employees and their families, but on Canadian society as a whole, through higher health care costs and higher costs of production, which must be passed on to consumers. Workers' compensation assessments have been increasing substantially in recent years and, despite this, a number of provincial workers' compensation boards continue to operate at a deficit and, at the same time, carry substantial unfunded liabilities which must eventually be passed on, through either general taxation, higher assessments to employers, or a combination of both.

The absence of regulations would undoubtedly intensify this problem and would also create liability problems for Canadian businesses that operate in the federal jurisdiction. Further, any attempt to deregulate in this area would invite a most hostile response from organized labour, which perceives the government's current regulatory involvement in safety and health as being far less than necessary.

The **labour standards** regulations enacted under the *Canada Labour Code*, Part III, provide rights and benefits aimed at



achieving social and economic conditions for employees which are fair to both employees and employers. These are frequently exceeded by employers and, in all cases, by the collective bargaining process. They are, however, protection for unorganized workers or workers employed in businesses which do not exercise fair employment practices. For "good" employers, the regulations are not intrusive. For the others, the regulations impose a burden of conduct which is on a level consistent with that of employers in other jurisdictions and which conforms with prevailing societal norms and values.

## Partnership with the Provinces

### Administrative Arrangements

Between the mid-1960s and the late 1970s, the Department pursued a practice of having provincial and territorial authorities administer the federal occupational safety and health legislation. This was an unacceptable experience. Because labour legislation was not harmonized, the provinces applied their own legislation rather than federal laws. This is to some degree understandable; provincial officials would naturally be more familiar with their legislation than with federal legislation. As a result, when prosecutions were initiated under federal law, they would not be successful. Furthermore, federal jurisdiction work was not a priority in comparison with that of the province or territory.

Naturally, too, the federal government was paying these other governments to carry out this work on their behalf, and these costs escalated exponentially over the years. This escalation in costs for the provincial administration of federal programs is still experienced by the Department, but now only in respect of the administration of Federal Workers' Compensation.

This is not to say there have not been successes in forming administrative arrangements with other governments. One of the pieces of legislation administered by Labour Canada is the *Hudson Bay Mining and Smelting Act*, which applies solely to one mine belonging to Hudson Bay Mining and Smelting, physically located on the border between Manitoba and Saskatchewan. Arrangements have been made with the province of Manitoba whereby the occupational safety and health legislation of that province is referenced in the *Hudson Bay Mining and Smelting Act* and the province administers this legislation on behalf of the federal government.

This arrangement is successful because it focuses on one particular enterprise and it references provincial legislation. The cost of referencing existing provincial legislation and contracting for provincial administration is less than the cost of developing comprehensive new regulations and establishing and maintaining a technical inspectorate and engineering support for a single hard-rock mining operation.

## Harmonization

It is incumbent on regulators to ensure that regulations remain valid and respond to existing conditions. Labour Canada has pursued this objective through a regular process of regulation validation and revision, or through the elimination of regulations no longer required.

A further means of reducing the impact of regulations, generally, is to eliminate to the extent possible inter-jurisdictional differences in regulations. It is acknowledged that the ideal would be to have a single set of labour regulations for all jurisdictions and, ideally, one regulator. In Canada, because of the division of powers in the Constitution, each provincial government has jurisdiction for labour legislation within its province, with the exception of undertakings deemed to be part of the federal jurisdiction. However, it is generally recognized that there are potential gains to be made by harmonizing the various regulations in the jurisdictions across Canada, and also abroad, and if harmonization can be achieved, by entering into administrative arrangements.

In recent years, Labour Canada has been active in promoting harmonization. As a member of the **Canadian Association of Administrators of Labour Legislation** (CAALL), Labour Canada has been working with the provinces and territories to promote harmonization of labour legislation.

In the early 1980s, CAALL initiated a project aimed at putting in place a uniform national hazard classification and communication system for hazardous substances used in workplaces in Canada. The

system, referred to as the **Workplace Hazardous Materials Information System** (WHMIS), was developed on a tripartite basis by representatives of federal/ provincial/territorial government, labour and industry. As a result, federal legislation governing supplier WHMIS requirements and confidential business information claims for controlled products was enacted in 1988. Subsequently, uniform occupational safety and health legislation governing the employer-related workplace requirements for WHMIS was enacted by the federal, provincial and territorial governments. The Intergovernmental WHMIS Coordinating Committee and the tripartite WHMIS Current Issues Committee, both chaired by Consumer and Corporate Affairs Canada, continue to oversee and ensure the uniform implementation of the system in Canada.

This is one example of successful harmonization. A further project is currently being undertaken by CAALL, with the support of the Ministers of Labour of the various jurisdictions, to explore the potential for harmonization in areas related to occupational safety and health. A multipartite consultative process, similar to that initiated during the development of WHMIS, is being considered as one possible approach to the harmonization of regulations nation-wide.

Other countries have legislation similar to WHMIS, and discussions are in progress with the United States and the European Economic Community in an effort to achieve harmonization among these trading partners.

Labour Canada is also involved in an initiative sponsored by the International Labour Organization of the United Nations. This is to seek the international harmonization of hazard classification and communication systems for chemicals. This undertaking is being pursued with the International Programme for Chemical Safety, with the participation of the Organization for Economic Cooperation and Development, and was supported by a recommendation from the recent United Nations Conference on Environmental Development in Rio de Janeiro in June 1992.

### **Consultation with Business and Labour**

A further means of making regulation and regulatory programs more progressive, less intrusive, and more responsive to the needs of the community being served is to encourage the participation of those affected by regulation in their development and revision.

With the government's enunciation of the Federal Regulatory Policy and the Citizen's Code of Regulatory Fairness, in 1986, Labour Canada embarked on a program to ensure the full participation of affected parties in the development and/or revision of regulations through a consensus-seeking approach. This approach was based on the WHMIS process, which achieved remarkable success in consultation and consensus building.

Regulations administered by Labour Canada are developed or revised in a tripartite forum composed of representatives from organized labour in the federally regulated sector, management of the federally regulated organizations, and representatives from Labour Canada. During the past six years, since the adoption of this consultative process for the revision of occupational safety and health regulations, there has never been a suggestion that a particular regulation was not needed or should be rescinded.

Notwithstanding what may be perceived as an enviable record, the parties involved in the consultation process have not abrogated their rights to appeal to parliamentarians. Consequently, an employer organization involved extensively in the consultation process has made a presentation to the Parliamentary Sub-Committee on Regulations and Competitiveness, advocating virtual deregulation of all matters governed under federal labour legislation.

The regulatory review process which is now institutionalized in Labour Canada is rooted in full consultation with and participation of representatives of all parties concerned. The process begins with the identification of regulatory priorities by the parties. These form the Labour Canada input in the Federal Regulatory Plan. To give effect to these regulatory initiatives, review/consultation committees have been established for both Part II and Part III of the *Canada Labour Code*.



## **Review Committee for Occupational Safety and Health**

The committee addressing Part II of the *Canada Labour Code* (the Committee for the Technical Review of the Canada Occupational Safety and Health Regulations, known as the "Review Committee"), was established in 1986, following the government's promulgation of the Citizen's Code and the Federal Regulatory Policy. It is made up of representatives of business and labour (seven members each) drawn from the federally regulated sector. The Review Committee is chaired by Labour Canada's Assistant Deputy Minister, Operations.

This committee assigns work on specific regulations to working groups, again drawn from federally regulated labour and business. It is the task of these working groups to make recommendations for regulatory change to the Review Committee. The committee, in turn, provides its recommendation to the Minister. The Review Committee may also deal with other issues that relate to regulatory matters. The Review Committee meets at least three times each year.

A member of this Review Committee representing a privately owned federally regulated enterprise recently retired. In his letter advising the Chairman of the Review Committee of his imminent retirement, the member wrote:

*It has been a very stimulating and worthwhile experience for me to be associated with the Review process. While no one can say that it is necessarily a speedy one, I really*

*believe that the tripartite approach is the way to go. You are to be congratulated for the perseverance shown, particularly in the start-up period when I believe many of us thought it wouldn't work.*

Labour representatives on the Review Committee have made laudatory remarks as well, in a variety of forums.

## **Consultative Committee for Labour Standards**

The consultative committee that addresses matters arising out of the *Canada Labour Code*, Part III, has in a sense been active since 1965. There is a statutory requirement concerning the introduction of new or amended (industry-specific) hours of work regulations. This requires that a Commission of Enquiry be established to investigate conditions in the industry and to discuss changes with the stakeholders (employers and employees).

This consultation process was broadened in 1988 to encompass the *Canada Labour Standards Regulations* as well as Bill C-101, the proposed amendments to the *Canada Labour Code*, Part III.

## **Regulatory Impact Analysis Statements**

Regulatory impact analysis statements (RIAS) have been prepared for each regulatory initiative since the promulgation of the government's regulatory policy. In preparing these RIAS, the Department has endeavoured to secure the participation of the other partners in the regulatory

process, industry and labour, to enhance the quality of the analysis. To date there has been limited success in obtaining labour participation; employer representatives actively participate in these analyses, and the Department has adjusted the process to respond to industry concerns.

The representatives from business and labour are encouraged to take ownership of the process of regulation development or revision. Indeed, it is sometimes regarded by these parties as being bipartite, involving only labour and management. Labour Canada plays a role as facilitator, encouraging and assisting the parties to reach consensus. Also, the Department provides administrative, legal and technical support and advice to the working groups. A further role, when consensus cannot be achieved, is to advise the Minister concerning the most appropriate position to adopt in a given situation.

## **A Lengthy but Effective Process**

It should be borne in mind when considering these regulatory programs that they exist in an adversarial environment. The two major protagonists, business and labour in the federally regulated sector, bring to the process attitudes shaped by their industrial relations experience. Therefore, decisions involving the development or revision of regulations in these fields are reached through rigorous negotiation. While this approach may require more time to arrive at a consensus, it does ensure, to a considerable degree, that both parties can and will comply with the provisions agreed upon,

because, through their participation in the process, they develop a commitment to make it work. This approach has the benefit of bringing issues such as competitiveness and cost, as well as other vital considerations, to the fore when the parties are endeavouring to reach consensus. It has also been observed that this process has the added advantage of serving to educate the participants about the organization of government and the legislative processes.

## **Impact on Trade and Competitiveness**

As indicated earlier in this report, federal labour legislation applies to only a certain sector of the Canadian economy, those industries which are engaged in inter-provincial and international transportation, broadcasting, banking, and other enterprises declared by Parliament to be for the general advantage of Canada. This represents approximately 10 percent of the Canadian work force.

The federal labour regulations represent principles commonly accepted in Canada and, as such, are generally congruent with provincial and territorial labour laws. For those Canadian workers who are not members of labour unions and are dependent upon government legislation in lieu of a collective agreement, the minimums provided in the labour standards legislation are vital. In the federal jurisdiction this represents the majority of workers.



Based on discussions with our clientele, none of our regulations significantly impacts on competitiveness or imposes needless cost on consumers. On the contrary, because of our internal responsibility approach and our method of legislative consultation with our clientele, we are able to react to concerns prior to implementation of new regulations. As well, our consultation process recognizes the necessity to review and update those regulations which no longer fulfil a previously identified need.

As stated earlier, occupational safety and health measures enhance competitiveness rather than inhibit it. Costs associated with workplace injuries and illnesses are demonstrably more costly than compliance with federal safety and health legislation.

Canadian labour legislation is comparable to that of other industrialized nations. Canadian legislation is neither at the forefront of labour legislation nor does it lag behind other nations of, for example, the G7 group. The situation of the United States is comparable to Canada's, in that there is a multiplicity of jurisdictions, representing each state and the federal government. The legislative protection afforded by these jurisdictions varies from one to the other.

Mexico, which is noteworthy because of the North American Free Trade Agreement, has labour legislation comparable to that of Canada.

## Labour Canada's Regulatory Review

In response to the governments' announcement of a review of regulatory programs, Labour Canada turned to its regular consultation forum for input on the appropriateness of two regulatory programs, the Canada Occupational Safety and Health Regulations and the Canada Labour Standards Regulations. In the past both parties had been asked to participate in other similar undertakings. While these previous examinations were less extensive, such an exercise was not unfamiliar or unusual for them.

Two other regulatory programs — the Coal Mining Safety Commission Regulations and the Government Employees Compensation Regulations — have recently been subject to a challenge process sponsored by Labour Canada. This process was to validate the efficacy of these regulations. Both sets of regulations were addressed in a tripartite forum, similar to that previously described. Neither management nor labour suggested that rescinding either of these regulatory programs was a desirable nor viable option. Indeed, in respect to the proposed revision of the *Government Employees' Compensation Act* and Regulations, by which certain Crown corporations presently subject to this legislation would no longer be part of the coverage, there was a definite reluctance to obtain coverage under the applicable provincial workers' compensation act. The strong desire was to remain subject to the federal plan.

As a consequence of this validation, both sets of regulations will be subject to a review process similar to those already in place in the Department.

## **Findings from a Questionnaire on Labour Canada's Regulatory Program**

In order to focus the stakeholders' consideration of the review and its purpose, a questionnaire was provided. This questionnaire replicated the points to be addressed in departments' internal review of regulatory programs. A copy of the questions which formed the basis for the questionnaire is attached as Appendix I.

For the most part, the parties that make up the bulk of Labour Canada's client group chose to respond to this questionnaire on behalf of their constituency as a whole, rather than for their particular organization. A list of members of the Labour Canada consultation groups is attached as Appendix II.

In summarizing the responses of the parties to the questions posed, it will be noted that, while the reasons for the positive or negative response may vary, the responses are generally the same from both industry and labour.

### **QUESTION 1: Does Government intervention remain justified?**

There is agreement by both parties that government intervention through regulatory activities in respect to labour

standards and occupational safety and health remain justified.

Labour's positive response was typified by the following:

*this kind of regulation is a fundamental aspect of all programs aimed at maintaining acceptable standards of safety and health in the workplace.*

The employers responded affirmatively also, indicating:

*there is a need for a single federal regulator for those industries and corporations that are interprovincial in nature and structure.*

They also stated:

*there is a need for clearly understood and consistently administered standards, practices and regulations dealing with the safety and health of employees.*

Similar statements were also forthcoming with respect to Labour Standards Regulations.

Labour replied that regulation was

*not only justified, but critical as unorganized workers rely on them to bring order to what would otherwise be a helter-skelter method of determining what hours of work are, or should be.*

At the same time, certain industry-specific regulations were identified by respondents as no longer necessary. Indeed, Labour Canada had already initiated action to have these and other regulations rescinded, as indicated in the attached Appendix III.

**QUESTION 2: Is regulation the best available alternative?**

Responses to this question were essentially similar, and in the affirmative, although both labour and industry place considerable importance on other forms of intervention. These included strong collective agreements, training, information, stiffer penalties (fines), consultation and participation of workers. With respect to the latter, Labour Canada has, in fact, developed a "Compliance Policy" which is based on internal responsibility. Fundamental to this philosophy of internal responsibility is the requirement for workplace safety and health committees or representatives.

This compliance policy, developed in 1986, was based upon the results of a study on federal law enforcement conducted by the Department of Justice.

With the involvement of these committees or individuals, workplace non-compliance is dealt with by the individuals concerned, labour and management, who require the services of a Labour Canada employee only in exceptional circumstances. This reinforces the notion of responsibility and participation which emanates from the regulatory process.

By adopting this approach, Labour Canada is striving to husband the scarce resources for administration of the program by periodically auditing organizations for compliance, responding to complaints, and within the limits of resources available, providing training and consultation. A further strategy for program delivery involves a process known as "tiering," a means of assigning

priorities to certain industry sectors in order to direct resources toward those areas that give rise to most problems.

**QUESTION 3: Does the regulatory program provide maximum gain to the beneficiaries of the regulations?**

Response to this question was split along employer and employee lines, although the employee representatives' reply in the positive was qualified. The employers' negative responses arise from what seems to be frustration associated with management's desire to see more dramatic results from their efforts to achieve an impact on the number of workplace incidents. While the numbers of occupational accidents and illnesses remain unacceptably high, a gradual improvement can be seen over the past decade. However, both those responding positively and those responding negatively acknowledge that, despite these modest results, it would be inconceivable to contemplate an absence of regulations in these areas. One respondent replied to this question most succinctly:

*the cost of policing the regulations is minimal when compared to the risks involved in deregulating the industry.*

**QUESTION 4: Are the compliance and enforcement methods appropriate and effective?**

This question provoked a similar response from employer and labour representatives, albeit for different reasons. The labour representatives responded negatively because, in their view, there should be more resources devoted to enforcement.



In their view too much reliance is placed on the internal responsibility system, and too few resources are available to carry out more frequent inspections. The latter is not a criticism of the methods of enforcement per se, but rather a comment on the coverage possible with available resources. Also, the labour response advocated the empowering of inspecting officers to levy penalties and recommended the provision of legislated authority to workplace safety and health committees.

The representatives of industry felt that compliance and enforcement methods are inappropriate because there is too much "policing" and more discretion and consultation should be used in response to non-compliance.

Considering the different agendas of the parties, such responses are not unexpected. As stated earlier, Labour Canada has for some time recognized the need to "do more with less", and has endeavoured to engage the workplace stakeholders in a process of dialogue and shared responsibility for work-related matters.

Two employer groups responded with wide-ranging comments on government intervention, not necessarily related to the purpose of this questionnaire. For example, one commented that "competition in the labour market provides the greatest incentive to excel and to be progressive in employee relations," and "industry provisions surpass the regulatory provisions in relation to the minimum wage, hours of work, legal holidays." While this is true, federal labour standards legislation does serve the purpose of

providing a minimum level of protection, which may be improved upon through collective bargaining or through company-initiated conditions of employment.

The second response was critical of government involvement, generally and advocated collective bargaining as the only solution to eliminate all of the interventions by government. This position, however, did not recognize that certain minimum labour standards are required for workers who are not organized to bargain collectively. In the federal jurisdiction this accounts for approximately 60 percent of the work force.

## **Findings of a Client Satisfaction Survey**

Prior to the announcement of the government review of regulatory programs in the February 1992 Budget, Labour Canada initiated a client satisfaction survey. The survey was a random sampling of clients with whom Labour Canada had made an intervention during the 1991-92 fiscal year. The sample consisted of 10 percent of those who had experienced an intervention during that time, the sample size being approximately 900. A questionnaire soliciting their opinions was completed by the clients, either by telephone interview or by mail.

Six questions were posed, and the results of this survey have been tabulated. Clients appear to be well satisfied with the service received from Labour Canada. The survey indicated that 90.4 percent of clients felt they were treated fairly in the

intervention by Labour Canada. Also, 92.5 percent of the sampled clients indicated their satisfaction with the professionalism of the Labour Canada staff. A summary, showing the questions and results are attached as Appendix IV.

It is worth noting that these results were achieved during a time when the Department was directing considerable effort to improving the efficiency and effectiveness of program delivery. This effort has borne fruit in that, using performance indicators developed in cooperation with the Office of the Comptroller-General in 1986, the Operations Program of the Department has reduced the cost per field day over the last six years by 18 percent, and at the same time has doubled the number of interventions carried out.



# Conclusions

1. Labour Canada is committed to continuing the review of its regulatory programs, with the purpose of ensuring that regulations continue to meet the needs of the parties involved in the workplace, namely business, labour and government.
2. The stakeholders generally agree that government intervention in the workplace for the purposes of occupational safety and health and labour standards continues to be justified.
3. The workplace stakeholders appear reasonably well satisfied by the processes in place to deal with regulatory matters respecting occupational safety and health and labour standards.
4. As regards changes to the regulatory programs of the Department, the changes desired by the stakeholders are a matter of degree, most especially with regard to enforcement mechanisms. In their responses, the traditional labour-management cleavage is evident, with one party desiring greater enforcement activity by the government, the other seeking diminished enforcement.
5. The process of regulation development in a tripartite, consensus-seeking forum is time-consuming for all parties, requiring on average two years from the time the process is begun until the regulation is ready for prepublication. It is reasonable to conclude, judging by the number of regulations developed/revised in this manner and the time over which they have devoted their resources, that the stakeholders are highly committed to the process.
6. The Department considers the process in place a success. There are few situations in which labour and industry join with government to bring their collective forces to bear on an issue. Involving both management and labour in seeking consensus on issues such as occupational safety and health and labour standards may be viewed as a model which could be used to pursue other issues vital to the Canadian economy; for example, productivity, competitiveness, labour-management relations, and technological skills enhancement.

# Appendix I

## **Key Points Addressed in Survey Questionnaire provided to members of the Labour Canada consultative committees (*Canada Labour Code*, Parts II and III)**

1. Does government intervention in matters regulated under (Part II/III) remain justified?
2. Is regulation the best available alternative for situations currently regulated under the (Part II/III) *Canada Labour Code*?
3. Does the regulatory program, pursuant to (Part II/III) of the *Canada Labour Code* provide maximum gain to the beneficiaries (clients, recipients of (OSH/Labour Standards services) of the regulations, in respect to the cost to governments in Canada, to businesses, to labour and to other Canadians?
4. Are the compliance and enforcement methods used by Labour Canada, in the administration of (Part II/III) of the *Canada Labour Code* appropriate for the objectives of this legislation?

# Appendix II

## Membership of the Consultative Committees

---

### For Part II of the *Canada Labour Code*

---

**Fern Jessome**

Assistant Business Manager  
International Brotherhood of  
Electrical Workers  
Local 2228  
1091 Wellington Street  
Ottawa, Ontario  
K1Y 2Y4  
Tel.: (613) 837-1276

**Louise Hall**

Occupational Safety and Health  
Public Service Alliance of Canada  
233 Gilmour Street, Suite 901  
Ottawa, Ontario  
K2P 0P2  
Tel.: (613) 560-4328  
Fax: (613) 563-3492

**Doug Tobin**

Health and Safety Representative  
Canadian Labour Congree  
2841 Riverside Drive  
Ottawa, Ontario  
K1V 8X7

**Bud Shiaro**

Representative  
Occupational Health and Safety  
Canadian Union of Public Employees  
21 Florence Street  
Ottawa, Ontario  
K2P 0W5  
Tel.: (613) 237-1590  
Fax: (613) 237-5500

**Cathy Walker**

Director of Health and Safety  
Canadian Auto Workers Union  
205 Placer Court  
North York, Ontario  
M2H 3H9  
Tel.: (416) 497-4110  
Fax: (416) 495-6554

**W. Eberlee**

Senior Staff Representative  
Grain Services Union  
2334 McIntyre Street  
Regina, Saskatchewan  
S4P 2S2  
Tel.: (306) 522-6686  
Fax: (306) 565-3430

**François Laporte**

International Brotherhood of Teamsters  
8000 Langelier, Suite 404  
St-Leonard, Quebec  
H1P 3K2  
Tel.: (514) 328-8926  
Fax: (514) 328-1485

**Marcia Lalonde**

Director  
Occupational Safety and Health  
Treasury Board of Canada Secretariat  
L'Esplanade Laurier, 5th Floor  
300 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0R5  
Tel.: (613) 952-3253  
Fax: (613) 957-8289

**Peter Barnes (alternate)**

Occupational Safety and Health  
Treasury Board of Canada Secretariat  
L'Esplanade Laurier, 5th Floor  
300 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0R5  
Tel.: (613) 952-3255  
Fax: (613) 957-8289

**Bonnie Dupont**

Director, Human Resources  
Alberta Wheat Pool  
505, Second Street S.W.  
P.O. Box 2700  
Calgary, Alberta  
T2P 2P5  
Tel.: (403) 290-4701  
Fax: (403) 290-4839

**Nancy Leamen**

Director of Human Resources  
The Canadian Bankers' Association  
The Exchange Tower  
2 First Canadian Place, Suite 600  
P.O. Box 348  
Toronto, Ontario  
M5X 1E1  
Tel.: (416) 362-6092  
Fax: (416) 362-7705

**Raymond Buist**

Assistant Vice-President  
Bell Canada  
1050 Beaver Hall Hill, Suite 305  
Montreal, Quebec  
H2Z 1S4  
Tel.: (514) 870-2656  
Fax: (514) 870-5751

**Gerry Acton**

Vice-President, Membership  
The Canadian Association of Broadcasters  
P.O. Box 627, Station  
306-350 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5S2  
Tel.: (613) 233-4035  
Fax: (613) 233-6961

**Harold Dunstan**

Vice-President, Human Resources  
& Administration  
Canada Post Corporation  
Sir Alexander Campbell Building  
Station 44  
Ottawa, Ontario  
K1A 0B1  
Tel.: (613) 734-8440  
Fax: (613) 734-7186

**George C.B. Smith**

Senior Advisor, Industrial Relations  
CP Rail System  
Room 290, Windsor Station  
De La Gauchetière Street at Peel Street  
Montreal, Quebec  
H3C 3E4

**H.P. Hansen**

Assistant Deputy Minister  
Operations  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Tel.: (819) 997-2555  
Fax: (819) 953-8883

**J. W. McLellan**

Director General  
Occupational Safety and Health  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Tel.: (819) 997-3520  
Fax: (819) 997-1664

---

---

## For Part III of the *Canada Labour Code*

---

---

**Nancy Leamen**

Director of Human Resources  
Canadian Bankers' Association  
P.O. Box 348  
2 First Canadian Place  
Toronto, Ontario  
M5X 1E1  
Tel.: (416) 362-6092  
Fax: (416) 362-7705

**Catherine Kruk (alternate)**

(same phone/fax)

**Al Munholland (alternate)**

Manager, Employee Relations  
Royal Bank of Canada  
Tel.: (514) 874-2993  
Fax: (514) 874-6917

**François Laporte**

Communications Director  
International Brotherhood of Teamsters  
404-8000 Blvd. Langelier  
St-Léonard, Québec  
H1P 3K2  
Tel.: (514) 328-8926  
Fax: (514) 328-1485

**Judith Andrew**

Director of Provincial Policy  
Canadian Federation of  
Independent Business  
401-4141 Yonge Street  
Willowdale, Ontario  
M2P 2A6  
Tel.: (416) 222-8022  
Fax: (416) 222-4337

**Garth White (alternate)**

Director of National Affairs  
(same address/phone)

**Patricia Parulekar**

Executive Assistant to the President  
Canadian Federation of Labour  
300-107 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5B5  
Tel.: (613) 234-4141  
Fax: (613) 234-5188

**Nancy Riche**

Executive Vice President  
Canadian Labour Congress  
2841 Riverside Drive  
Ottawa, Ontario  
K1V 8X7  
Tel.: (613) 521-3400  
Fax: (613) 521-4655

**Murray Randal (alternate)**

Technical Services  
(same phone/fax)

**Gérald Larose**

Président  
Confédération des syndicats nationaux  
1601, avenue de Lorimier  
Montréal, Québec  
H2K 4M5  
Tel.: (514) 598-2121  
Fax: (514) 598-2052



**Marcel Guy Pépin (alternate)**

Service de recherche  
(same address)  
Tel.: (514) 598-2182

**Harold A. Dunstan**

Vice-President,  
Human Resources and Administration  
Canada Post Corporation  
720 Heron Road, Station 44  
Sir Alexander Campbell Building A  
Ottawa, Ontario  
K1A 0B1

**Jack McGuire (alternate)**

Executive Director, FETCO  
Maritime Employers Association  
Wing No. 2, Cité du Havre  
Port of Montreal Building  
Montréal, Québec  
H3C 3R5  
Tel.: (514) 878-3721  
Fax: (514) 866-4246

**George C.B. Smith (alternate)**

Vice-President, Industrial Relations  
CP Rail System  
Room 290, Windsor Station  
Montréal, Québec  
H3C 3E4

**Ruth Rose**

National Action Committee on the  
Status of Women  
601 Gounod  
Montréal, Québec  
H2R 1C3  
Tel. and Fax: (514) 948-0089

**Ed Guest**

Secretary-Manager  
Western Grain Elevator Association  
720-360 Main Street  
Winnipeg, Manitoba  
R3C 3Z3  
Tel.: (204) 942-6835  
Fax: (204) 943-4328

**Michael Roberts (alternate)**

Saskatchewan Wheat Pool  
2625 Victoria Avenue  
Regina, Saskatchewan  
S4T 7T9  
Tel.: (306) 569-4234  
Fax: (306) 569-4708

**H.P. Hansen**

Assistant Deputy Minister  
Operations  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Tel.: (819) 997-2555  
Fax: (819) 953-8883

**Renée Godmer**

Director General  
Labour Standards and Equal Pay  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Tel.: (819) 997-1645  
Fax: (819) 997-1664

**Bill Worona**

Director, Legislation  
Labour Standards and Equal Pay  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Tel.: (819) 953-0193  
Fax: (819) 997-1664

# Appendix III

## Regulations Subject to In-depth Review\* Since 1986

Pursuant to the *Canada Labour Code*, Part II:

Of the original 18 regulations, two have been rescinded; eight have been revised to bring them up to date with current practices and technology in the workplace, and three are undergoing revisions through tripartite consultations.

### Rescinded-

Stevedores Safety Order - determined to be redundant

Part XVIII - Motor Vehicle Operators' Hours of Service - covered by Transport Canada legislation

### Revised

- Part XV - Hazardous Occurrence Investigation, Recording and Reporting
- Part VI - Lighting
- Part VII - Levels of Sound
- Part XI - Confined Spaces
- Safety and Health Committees, Representatives

### In Process of Revision

- Part II - Building Safety
- Part X - Dangerous Substances
- Part XIV - Materials Handling

### Under Active Consideration (by a group composed of employer and employee representatives)

Measures intended to ensure the safety and health of workers engaged in underwater diving operations

---

\* This listing excludes amendments of a minor or housekeeping nature.

Pursuant to the *Canada Labour Code*, Part III:

Of the original 13 regulations, four have been rescinded; the General Labour Standards Regulations, collectively considered one regulation, have been subject to a substantive review to bring them up to date with prevailing working conditions.

### **Rescinded -**

Atomic Energy of Canada Limited (Cape Breton) Hours of Work Regulations - determined to be redundant

Princess Colliery Hours of Work Regulations - determined to be redundant

Hours of Work (Mail Transport) Regulations - determined to be redundant

Great Northern Railway Company Hours of Work Extension Order - determined to be redundant

### **Revised -**

General Labour Standards Regulations - These address matters including:

Notice of group termination

Hours of work (for those employed in industries not covered by sector specific regulation).

Determination of hourly rate of wages

Permits

Sick leave

Averaging

Call-in pay

Industrial establishment schedules

Sector-specific hours of work regulations (there were 11 such regulations; see below for those rescinded).

Minimum Hourly Wage Order - In 1986 the federal minimum wage was increased to \$4.00 per hour.

## **In Process of Review and Development -**

### **Industrial establishment schedules**

Legislation to revise Part III of the *Canada Labour Code*, Bill C-101, has been tabled in the House of Commons. This Bill, when passed, will result in a decrease in the paper burden, an improvement in efficiency for business, and a substantial lessening of government intervention.

Regulations are being revised and/or developed to address the following aspects of Bill C-101:

Injured workers

Maternity-related reassignment

Hours of work permits

General records keeping

An administrative process for wage recovery



# Appendix IV

## Client Survey - Summary

**1. Was the purpose of the intervention and the role of Labour Canada clearly explained by the officer?**

|              |     |       |
|--------------|-----|-------|
| Not at all   | 10  | 1.1%  |
| Somewhat     | 51  | 5.8%  |
| Sufficiently | 382 | 43.8% |
| Completely   | 424 | 48.6% |
| NA           | 6   | 0.7%  |

**2. If applicable, were the decision and the measures taken to correct the situation (i.e. infraction) appropriate?**

|              |     |       |
|--------------|-----|-------|
| Not at all   | 18  | 2.1%  |
| Somewhat     | 56  | 6.4%  |
| Sufficiently | 421 | 48.4% |
| Completely   | 300 | 34.5% |
| N/A          | 75  | 8.6%  |

**3. Did the explanations provided allow you to understand and accept the legislation and/or the regulations?**

|              |     |       |
|--------------|-----|-------|
| Not at all   | 13  | 1.5%  |
| Somewhat     | 76  | 8.7%  |
| Sufficiently | 403 | 46.2% |
| Completely   | 359 | 41.2% |
| N/A          | 21  | 2.4%  |

**4. Did the officer conduct the intervention in a professional and helpful manner?**

|              |     |       |
|--------------|-----|-------|
| Not at all   | 14  | 1.6%  |
| Somewhat     | 44  | 5.0%  |
| Sufficiently | 297 | 34.0% |
| Completely   | 511 | 58.5% |
| N/A          | 8   | 0.9%  |

**5. Do you feel you were fairly treated?**

|              |     |       |
|--------------|-----|-------|
| Not at all   | 21  | 2.6%  |
| Somewhat     | 51  | 6.3%  |
| Sufficiently | 332 | 41.0% |
| Completely   | 400 | 49.4% |
| N/A          | 6   | 0.7%  |

**6. Are you aware of the consultation and information services provided by Labour Canada?**

|              |     |       |
|--------------|-----|-------|
| Not at all   | 142 | 16.3% |
| Somewhat     | 278 | 31.8% |
| Sufficiently | 290 | 33.2% |
| Completely   | 161 | 18.4% |
| N/A          | 3   | 0.3%  |







5. Avez-vous l'impression d'avoir été traité avec équité?

|              |     |        |
|--------------|-----|--------|
| Pas du tout  | 21  | 2.6 %  |
| Un peu       | 51  | 6.3 %  |
| Suffisamment | 332 | 41.0 % |
| Tout à fait  | 400 | 49.4 % |
| S/O          | 6   | 0.7 %  |

6. Connaissez-vous les services de consultation et d'information dispensés par Travail Canada?

|              |     |        |
|--------------|-----|--------|
| Pas du tout  | 142 | 16.3 % |
| Un peu       | 278 | 31.8 % |
| Suffisamment | 290 | 33.2 % |
| Tout à fait  | 161 | 18.4 % |
| S/O          | 3   | 0.3 %  |

## Annexe « IV »

### Sondage auprès de la clientèle

|    |   |              |     |        |
|----|---|--------------|-----|--------|
| 1. | Est-ce que l'objectif de l'intervention et le rôle de Travail Canada ont été exposés avec précision par l'agent ?     | Pas du tout  | 10  | 1.1 %  |
|    |   | Un peu       | 51  | 5.8 %  |
|    |   | Suffisamment | 382 | 43.8 % |
|    |   | Tout à fait  | 424 | 48.6 % |
|    |   | S/O          | 6   | 0.7 %  |
| 2. | Est-ce que les décisions et les mesures qui ont été prises pour corriger la situation (infraction) sont appropriées ? | Pas du tout  | 18  | 2.1 %  |
|    |   | Un peu       | 56  | 6.4 %  |
|    |   | Suffisamment | 421 | 48.4 % |
|    |   | Tout à fait  | 300 | 34.5 % |
|    |   | S/O          | 75  | 8.6 %  |
| 3. | Est-ce que les explications données vous ont permis de comprendre et d'accepter la législation et ses règlements?     | Pas du tout  | 13  | 1.5 %  |
|    |   | Un peu       | 76  | 8.7 %  |
|    |   | Suffisamment | 403 | 46.2 % |
|    |   | Tout à fait  | 359 | 41.2 % |
|    |   | S/O          | 21  | 2.4 %  |
| 4. | Est-ce que l'officier a mené la séance de façon professionnelle et utile?   | Pas du tout  | 14  | 1.6 %  |
|    |   | Un peu       | 44  | 5.0 %  |
|    |   | Suffisamment | 297 | 34.0 % |
|    |   | Tout à fait  | 511 | 58.5 % |
|    |   | S/O          | 8   | 0.9 %  |

## En cours de révision et d'élaboration

Calendriers industriels

Le projet de loi C-101, visant à réviser la partie III du *Code canadien du travail*, a été déposé à la Chambre des communes. Ces règlements, lorsqu'ils auront été acceptés, auront pour résultat de diminuer la paperasserie, d'améliorer le rendement des entreprises et de réduire de manière substantielle l'intervention du gouvernement. La réglementation est soumise à révision pour améliorer les aspects suivants du projet de loi C-101 :

Employés blessés au travail

Réaffectation suivant un congé de maternité

Permis pour les heures de travail

Comptabilité générale

Processus administratif permettant le recouvrement du salaire



Des treize règlements originaux, quatre ont été annulés : Les règlements généraux des normes de travail, considérés collectivement comme un seul et unique règlement, ont été substantiellement révisés pour être mis à jour avec les conditions actuelles de travail.

**Annulés -**

Energie atomique du Canada Limitée (Cap-Breton) -- Règlement sur les heures de travail -- jugé redondant

Règlement sur les heures de travail de Princess Colliery -- jugé redondant

Règlement sur les heures de travail (transport du courrier) -- jugé redondant

Décret portant sur l'extension des heures de travail de la Great Northern Railway Company -- jugé redondant

**Révisés -**

Règlements généraux sur les normes de travail -- Ces règlements touchent des sujets comme les suivants :

Avis de licenciement collectif.

Heures de travail (pour les personnes employées dans les industries non protégées par une réglementation spécifique au secteur).

Etablissement du taux horaire des salaires

Permis

Congés de maladie

Calcul des moyennes

Prime de rappel

Annexes des établissements industriels

Règlements touchant les heures de travail particulières à certains secteurs -- il y en avait onze (voir plus bas)

Décret portant sur les taux horaires minimums -- En 1986, le taux minimum horaire du gouvernement fédéral a été augmenté à 4 \$ l'heure.

# Annexe « III »

## Règlements qui ont fait l'objet d'une révision en profondeur\* depuis 1986

Code canadien du travail, partie II :

Des dix-huit règlements originaux, deux ont été annulés, huit ont été révisés pour être mis à jour avec les pratiques courantes et la technologie du marché du travail, et trois autres sont actuellement soumis à révision par un processus tripartite de consultation.

### Annulés-

Décret sur la sécurité des débardeurs -- jugé redondant  
Partie XVIII-- Heures de service des Opérateurs des véhicules -- couvert par Transport Canada

### Révisés

- Partie XV Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques
- Partie VI Éclairage
- Partie VII Niveaux acoustiques
- Partie XI Espaces clos
- Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé

### En cours de révision

- Partie II Sécurité des bâtiments
- Partie X Substances hasardeuses
- Partie XIV Manutention et entreposage des matériaux

**Sous considération** (par un groupe de personnes représentant les employeurs et les employés)

Dispositions visant à assurer la sécurité et la santé au travail des personnes qui travaillent sous l'eau à des opérations de plongée.

\* Cette liste exclut les modifications mineures ou bureaucratiques.

**Gérald Larose**  
Président  
Confédération des syndicats nationaux  
1601, avenue de Lorimier  
Montréal (Québec)  
H2K 4M5  
Tél. : (514) 598-2121  
Télécopieur : (514) 598-2052

**Marcel Guy Pépin (substitut)**  
Service de recherche  
Tél. : (514) 598-2183

**Harold A. Dunstan**

Vice-président, Ressources humaines  
et administration

Société canadienne des postes  
720, chemin Heron, Succursale 44  
Immeuble Sir Alexander Campbell, A  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0B1

**Jack McGuire**  
Directeur de l'administration,  
ETCOF

Association des employeurs maritimes  
Aile numéro 2

Cité du Havre  
Immeuble du Port de Montréal  
Montréal (Québec)  
H3C 3R5

Tél. : (514) 878-3721  
Télécopieur : (514) 866-4246

**H.P. Hansen**

Sous-ministre adjoint  
Opérations

Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2

Tél. : (819) 997-2555  
Télécopieur : (819) 953-8883

**George C. B. Smith (substitut)**  
Vice-président,  
Relations industrielles  
C.P. Rail  
Gare Windsor, pièce 290  
Montréal (Québec)  
H3C 3E4

**Ruth Rose**

Comité canadien d'action sur le statut  
de la femme  
61, rue Gounod  
Montréal (Québec)  
H2R 1C3

Tél. et télécopieur : (514) 948-0089

**Ed Guest**

Secrétaire-administrateur  
Western Grain Elevator Association  
720-360, rue Main  
Winnipeg (Manitoba)  
R3C 3Z3

Tél. : (204) 942-6835  
Télécopieur : (204) 943-4328

**Michael Roberts (substitut)**

Saskatchewan Wheat Pool  
2625, avenue Victoria  
Regina (Saskatchewan)  
S4T 7T9

Tél. : (306) 569-4234  
Télécopieur : (306) 569-4708

**Bill Worona**

Directeur, Législation  
Normes du travail

Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2

Tél. : (819) 953-0193  
Télécopieur : (819) 997-1664

## Pour la partie III du Code canadien du travail

|  |   |
|--|---|
| <b>Nancy Leamen</b><br>Directrice de la politique des<br>ressources humaines<br>Association des banquiers canadiens<br>C. P. 348<br>2, place First Canadian<br>Toronto (Ontario)<br>M5X 1E1<br>Tél. : (416) 362-6092<br>Télécopieur : (416) 362-7705 | <b>Al Munnholland (substitut)</b><br>Administrateur, relations avec les employés<br>Banque Royale du Canada<br>Tél. : (514) 874-2993<br>Télécopieur : (514) 874-6917  |
| <b>Judith Andrew</b><br>Directrice de la politique provinciale<br>Fédération canadienne des entreprises<br>indépendantes<br>401-4141, rue Yonge<br>Willowdale (Ontario)<br>M2P 2A6<br>Tél. : (416) 222-8022<br>Télécopieur : (416) 222-4337          | <b>Catherine Kruk (substitut)</b><br>même numéro de téléphone et de<br>télécopieur que Nancy Leaman   |
| <b>Patricia Parulekar</b><br>Assistante de direction du président<br>300-107, rue Sparks<br>Fédération canadienne du travail<br>Ottawa (Ontario)<br>K1P 5B5  | <b>François Laporte</b><br>Directeur des communications<br>Conférence canadienne des teamsters<br>404-8000, boulevard Langelier<br>Saint-Léonard (Québec)<br>H1P 3K2<br>Tél. : (514) 328-8926<br>Télécopieur : (514) 328-1485 |
| <b>Garth White (substitut)</b><br>Directeur des affaires nationales<br>Même adresse et même numéro<br>de téléphone<br>Tél. : (613) 234-4141<br>Télécopieur : (613) 234-5188  | <b>Renée Godmer</b><br>Directrice générale<br>Normes du travail et Équité salariale<br>Travail Canada<br>Ottawa (Ontario)<br>K1A 0J2<br>Tél. : (819) 997-1645<br>Télécopieur : (819) 997-1664                                 |
| <b>Nancy Riche</b><br>Vice-présidente à la direction<br>Congrès du Travail du Canada<br>2841, promenade Riverside<br>Ottawa (Ontario)<br>K1V 8X7<br>Tél. : (613) 521-3400<br>Télécopieur : (613) 521-4655  | <b>Murray Randall (substitut)</b><br>Services techniques  |



**Harold Dunstan**  
Vice-président  
Ressources humaines et administration  
Société canadienne des postes  
720, chemin Heron, Succursale 44  
Sir Alexander Campbell, Immeuble A  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0B1

Tél. : (613) 734-8440  
Télécopieur : (613) 734-7186

**George C.B. Smith**  
Vice-président, Relations industrielles  
CP Rail  
Gare Windsor, pièce 290  
rue De La Gauchetière et rue Peel  
Montréal (Québec)  
H3C 3E4

**H.P. Hansen**  
Sous-ministre adjoint  
Opérations  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2

Tél. : (819) 997-2555  
Télécopieur : (819) 953-8883

**J.W. McLellan**  
Directeur général  
Sécurité et santé au travail  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2

Tél. : (819) 997-3520  
Télécopieur : (819) 953-1664

**François Laporte**  
Conférence canadienne des teamsters  
404-8000, boulevard Langelier  
St-Léonard (Québec)  
H1P 3K2

Tél. : (514) 328-8926  
Télécopieur : (514) 328-1485

**Marcia Lalonde**  
Directrice  
Sécurité et santé au travail  
Secrétariat du conseil du Trésor  
L'Esplanade Laurier, 5<sup>e</sup> étage  
300, avenue Laurier ouest  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

Tél. : (613) 952-3253  
Télécopieur : (613) 957-8289

Tél. : (514) 870-2656  
Télécopieur : (514) 870-5751

**Raymond Buist**  
Vice-président adjoint  
Bell Canada  
1050, côte du Beaver Hall, pièce 305  
Montréal (Québec)  
H2Z 1S4

Tél. : (613) 952-3255  
Télécopieur : (613) 957-8289

**Peter Barnes (substitut)**  
Sécurité et santé au travail  
Secrétariat du conseil du Trésor  
L'Esplanade Laurier, 5<sup>e</sup> étage  
300, avenue Laurier ouest  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

Tél. : (613) 233-4035  
Télécopieur : (613) 233-6961

**Bonnie Dupont**  
Directrice des ressources humaines  
Alberta Wheat Pool  
505, Second Street sud-ouest  
C.P. 2700  
Calgary (Alberta)  
T2P 2P5

Tél. : (403) 290-4701  
Télécopieur : (403) 290-4839

**Nancy Leamen**  
Directrice des ressources humaines  
Association des banquiers canadiens  
The Exchange Tower  
2, place First Canadian, pièce 600  
C.P. 348  
Toronto (Ontario)  
M5X 1E1

# Annexe « II »

## Membres des comités consultatifs

### Pour la partie II du Code canadien du travail

**Fern Jessome**  
Directeur adjoint aux affaires  
Fraternité internationale des travailleurs  
en électricité  
Local 2228  
1091, rue Wellington  
Ottawa (Ontario)  
K1Y 2Y4

Tél. : (613) 837-1276

**Louise Hall**  
Sécurité et santé au travail  
Public Service Alliance of Canada  
233, rue Gilmour, pièce 901  
Ottawa (Ontario)  
K2P 0P2  
Tél. : (613) 560-4328  
Télécopieur : (613) 563-3492

**Doug Tobin**  
Sécurité et santé au travail  
Congrès du travail du Canada  
2841, promenade Riverside  
Ottawa (Ontario)  
K1V 8X7  
Tél. : (613) 521-3400  
Télécopieur : (613) 521-4655

Tél. : (613) 237-1590  
Télécopieur : (613) 237-5500

**Bud Shiaro**  
Représentant  
Sécurité et santé au travail  
Syndicat canadien de la Fonction publique  
21, rue Florence  
Ottawa (Ontario)  
K2P 0W5

**Cathy Walker**  
Directrice de la sécurité et la santé  
Syndicat national des travailleurs et  
travailleuses de l'automobile  
205, Placer Court  
North York (Ontario)  
M2H 3H9

Tél. : (416) 497-4110  
Télécopieur : (416) 495-6554

**W. Eberlee**  
Représentant-cadre  
Union des services des céréales  
2334, rue McIntyre  
Regina (Saskatchewan)  
S4P 2S2

Tél. : (306) 522-6686  
Télécopieur : (306) 565-3430

## ANNEXE « I »

Éléments importants du sondage mené auprès des membres des comités consultatifs de Travail Canada  
(*Code canadien du travail*, parties II et III)

1. Est-ce que l'intervention du gouvernement dans les questions reliées aux parties II et III demeure justifiée ?
2. Est-ce que la réglementation est la meilleure alternative pour faire face aux situations qui tombent sous le libellé des parties II et III du *Code canadien du travail* ?
3. Est-ce que le programme de réglementation, eu égard aux parties II et III du *Code canadien du travail*, garantit le maximum de gain aux bénéficiaires (clients, récipiendaires des services de normes du travail) des règlements, compte tenu des frais encourus par les gouvernements, le secteur industriel, les travailleurs et autres Canadiens ?
4. Est-ce que les méthodes utilisées par Travail Canada pour assurer la conformité et le respect des règlements sont appropriées au libellé des parties II et III du *Code canadien du travail* ?



## Conclusions

1. Travail Canada s'engage à poursuivre le processus de révision des programmes de réglementation, en vue de veiller à ce que les règlements continuent de respecter les besoins de toutes les parties actives sur le marché du travail, c'est-à-dire le secteur industriel, la main-d'œuvre et le gouvernement.
2. On tombe généralement d'accord parmi tous les groupes intéressés pour affirmer que l'intervention du gouvernement sur le marché du travail dans le but de veiller à la sécurité et à la santé au travail continue d'être justifiée.
3. Les intervenants sur le marché du travail semblent raisonnablement satisfaits des processus mis en place pour régler les questions de réglementation en matière de normes du travail et de la sécurité et de la santé au travail.
4. Eu égard aux changements aux programmes de réglementation du Ministère, les modifications demandées par les parties intéressées se ressemblent, mais s'expriment à des niveaux différents, surtout pour ce qui est des mécanismes de surveillance. En examinant les réponses on voit que le traditionnel clivage travailleurs-employeurs se manifeste avec évidence, une des parties désirant une mise en vigueur plus sévère des règlements et l'autre souhaitant un niveau moins élevé de surveillance.
5. Le processus de réglementation effectué dans un forum tripartite prend du temps, exigeant une moyenne de deux ans depuis le début du processus jusqu'à ce que le règlement soit prêt aux fins de la pré-publication. Il est raisonnable d'en conclure, compte tenu du nombre de règlements conçus et révisés de cette manière et du temps qu'elles y consacrent, que les parties intéressées sont fortement engagées dans le processus de réglementation.
6. Le Ministère conçoit le processus en cours comme une histoire de réussite. Il y a peu de circonstances où les travailleurs, les employeurs et le gouvernement regroupent leurs forces collectives pour résoudre des questions. Réunir le patronat et les travailleurs pour atteindre le consensus sur des questions aussi vitales que les critères de sécurité et de santé et sur les normes du travail pourrait être perçu comme un modèle à imiter pour résoudre d'autres questions essentielles à l'économie canadienne, comme la productivité, la compétitivité, les relations travailleurs-employeurs et l'amélioration des compétences technologiques.

dialogue et de partage des responsabilités sur les questions reliées au travail.

Deux groupes d'employeurs ont répondu en faisant des remarques très percutantes sur l'intervention gouvernementale et qui n'étaient pas nécessairement reliées à ce questionnaire. Par exemple, l'un d'eux affirme que « la concurrence sur le marché du travail constitue le stimulant le plus important pour exceller et pour être progressiste dans ses relations de travail. » Il ajoute que « les dispositions de l'industrie surclassent celles des règlements sur le salaire minimum, les heures de travail, les jours fériés. » Cela est vrai et les normes de travail du gouvernement fédéral constituent un seuil minimum de protection qui peut être amélioré grâce aux négociations collectives ou aux initiatives qui sont prises par les sociétés elles-mêmes.

Dans la deuxième réponse on critiquait l'engagement du gouvernement en général et on préconisait les négociations collectives comme étant la seule solution susceptible d'éliminer toutes les interventions du gouvernement. Mais on ne reconnaissait pas cependant qu'un certain nombre de normes de travail sont nécessaires pour les travailleurs qui ne sont pas organisés pour négocier collectivement. Cela vaut pour environ 60 p. cent de la main-d'œuvre protégée par les règlements du gouvernement fédéral.

## Sondage révélant la satisfaction des clients

Avant que le gouvernement n'annonce, dans son discours sur le budget de février 1992 son intention de procéder à la

révision de ses programmes de réglementation, Travail Canada a lui-même lancé un sondage sur le niveau de satisfaction de sa clientèle. Il s'agissait d'un échantillon-nage de clients choisi au hasard, ceux-là même avec qui le Ministère avait fait une intervention durant l'exercice financier de 1991-1992. Cet échantillon se composait de 10 p. cent de ceux qui avaient déjà eu l'expérience d'une intervention à cette époque, ce qui donnait environ 900 personnes. Les clients devaient remplir un questionnaire, soit par entrevue téléphonique, soit par la poste.

On posait six questions et les résultats de ce sondage ont été analysés. Les clients semblent satisfaits des services que leur dispense Travail Canada. Le sondage révèle que 90,4 p. cent des clients croyaient qu'ils étaient traités de façon équitable par le Ministère lorsque ce dernier intervenait. En outre, 92,5 p. cent d'entre eux mentionnaient le professionnalisme des employés du Ministère. On trouvera en Annexe « IV » le résumé des questions et des résultats de ce sondage.

Il importe de noter que ces résultats étaient obtenus à une époque où le Ministère faisait d'énormes efforts pour améliorer l'excellence de ses services, leur efficacité et leur efficience. Ces efforts devaient donner les fruits escomptés, puisqu'en se servant des indicateurs de rendement conçus en collaboration avec le Bureau du contrôleur général en 1986, le Programme des opérations du Ministère a réduit de 18 p. cent au cours des six dernières années les coûts par journée de travail sur le terrain, tout en doublant le nombre des interventions.

plaintes et, compte tenu de la rareté des ressources humaines, en dispensant de la formation et en faisant des consultations. Pour assurer l'excellence du service, il y a une stratégie qui consiste à pratiquer la « hiérarchisation », ce qui signifie que l'on assigne les priorités à certains secteurs industriels en vue de diriger les ressources vers les domaines où naissent la plupart des problèmes.

**QUESTION 3 : Est-ce que le programme de réglementation garantit un maximum de gains aux bénéficiaires des règlements ?**

La réponse à cette question a été partagée entre les employeurs et les travailleurs, même si la réponse positive des représentants des employés était justifiée. Les réponses négatives des employeurs semblent s'expliquer du fait de la frustration de voir que tous les efforts qu'ils déploient pour avoir une incidence sur le nombre des accidents de travail ne donnent pas les résultats escomptés. Même si les accidents de travail et les maladies professionnelles demeurent inacceptables, il y a amélioration nette depuis une dizaine d'années. Toutefois, les personnes qui répondent affirmativement et celles qui répondent négativement reconnaissent que malgré les modestes résultats, il serait inconcevable de songer à l'absence de règlements dans ces domaines. Un répondant a fait connaître son avis en affirmant ce qui suit :

*le coût de la surveillance des règlements est minime comparé aux risques de voir la déréglementation se réaliser dans le secteur industriel.*

**QUESTION 4 : Les méthodes pour veiller à la conformité et au respect des règlements sont-elles appropriées et efficaces ?**

Cette question a donné des réponses semblables de la part des employeurs et de la part des travailleurs, mais pour différentes raisons. La réponse des travailleurs a été négative parce que, selon eux, on devrait assigner des ressources humaines plus importantes à la mise en vigueur des règlements. Selon eux on fait trop confiance au système de responsabilité interne et il y a trop peu d'employés pour effectuer des inspections plus fréquentes. Il ne s'agit pas ici de critiquer la méthode en soi; c'est un commentaire sur la couverture qui serait possible si l'on disposait de l'effectif voulu. De même, la réponse émanant des travailleurs préconisait d'accorder aux agents d'inspection le pouvoir d'imposer des punitions; on recommandait également d'accorder des pouvoirs en vertu de la loi aux comités responsables de veiller à la sécurité et à la santé au travail. Selon les représentants de l'industrie, les méthodes servant à vérifier la conformité sont inappropriées parce qu'il y a trop de « surveillance façon policière ». Toujours selon eux, pour faire face à la non-conformité, il faudrait exercer plus de discrétion et faire plus de consultation. Compte tenu des occupations des deux parties, de telles réponses sont inattendues. Comme nous l'avons souligné plus haut, Travail Canada reconnaît depuis un certain temps la nécessité de faire davantage tout en disposant de moins de moyens. Mais le Ministère a entrepris d'engager toutes les parties intéressées dans un processus de



Les employeurs ont également répondu dans l'affirmative, indiquant ce qui suit :

*Nous avons besoin d'un seul et unique « régulateur » fédéral pour les secteurs et les entreprises qui sont inter-provinciaux de par leur nature et leur structure.*

Ils déclarent également ce qui suit :

*Nous avons besoin, en matière de sécurité et de santé des employés, de normes, de pratiques et de règlements qui soient clairement compris et administrés avec uniformité.*

On a fait des déclarations similaires sur les règlements touchant les normes de travail :

Les travailleurs ont répondu que la réglementation

*était non seulement justifiée, mais qu'elle était indispensable, puisque les travailleurs non syndiqués en avaient besoin pour mettre de l'ordre dans ce qui autrement risquait de favoriser des méthodes non orthodoxes de déterminer quelles sont les heures de travail.*

Du même coup, certains répondants ont déclaré que certains règlements spécifiques aux industries n'étaient plus nécessaires. Il arrive en effet que Travail Canada avait déjà pris l'initiative de veiller à l'annulation de ces règlements et d'autres règlements désuets, comme on pourra le voir en Annexe « III ».

## QUESTION 2 : La réglementation est-elle la meilleure alternative ?

Les réponses à cette question ont été pratiquement similaires et affirmatives, même si les travailleurs et le secteur industriel accordent une importance considérable à d'autres formes d'intervention. Celles-ci incluaient les négociations collectives fermes, la formation, l'information, les amendes plus sévères, la consultation et la participation des travailleurs. Pour ce qui est de cette dernière revendication, retenons que Travail Canada a élaboré une « Politique de conformité » fondée sur le sens de la responsabilité interne. À la base de ce sens de la responsabilité interne, il y a les exigences des comités ou des représentants responsables de la sécurité et de la santé au travail.

Cette politique de conformité a été élaborée en 1986; elle était basée sur les constatations d'une étude effectuée par le ministère de la Justice sur la mise en vigueur des lois du gouvernement.

Grâce à l'engagement de ces comités et de ces personnes, la non-conformité en milieu de travail est traitée par les personnes concernées, les travailleurs et l'administration; les services de Travail Canada ne sont requis que dans des cas d'exception. Cela renforce le sens de la responsabilité et de la participation qui émanent du processus même de la réglementation.

En adoptant une telle approche, Travail Canada entend composer avec le petit nombre d'employés affectés à l'administration du programme, en faisant des vérifications régulières de conformité auprès des organismes, en répondant aux



Pour la plupart, les groupes qui constituent la part la plus importante de la clientèle du Ministère ont choisi de répondre au questionnaire au nom de leur organisme en général plutôt que de demander à chaque organisation individuelle de le faire. On trouvera en Annexe « II » la liste des membres des groupes de consultation de Travail Canada.

En résumant les réponses des parties aux questions qui leur étaient posées, on notera que s'il y a diverses raisons qui expliquent les réponses positives et les réponses négatives, les réponses sont généralement les mêmes dans le secteur industriel comme dans le monde du travail.

## QUESTION 1 : L'intervention du

gouvernement demeure-t-elle justifiée ?

Les deux parties tombent d'accord pour affirmer que l'intervention du gouvernement par le truchement de règlements dans le domaine des normes de travail, de la sécurité et de la santé au travail demeure justifiée.

La réponse positive du monde du travail à cette question est basée sur l'argument suivant :

*Ce type de réglementation est un des aspects fondamentaux de tous les programmes conçus pour préserver des normes acceptables de sécurité et de santé en milieu de travail.*

séries de règlements ont été soumis à l'examen d'un forum tripartite semblable à ceux dont nous avons parlé antérieurement. Ni la direction ni les représentants des ouvriers n'ont recommandé que ces programmes soient annulés : cela ne leur paraissait ni viable ni désirable. En effet, eu égard à la proposition de réviser la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État de même que les Règlements afférents à cette loi, en vertu de laquelle certaines sociétés de l'État, présentement soumises à cette législation, n'en seraient plus protégées à l'avenir, on a manifesté une hésitation certaine à obtenir la protection en vertu des lois provinciales de compensation. On a exprimé le ferme désir de demeurer assujéti au plan fédéral.

À la suite de ce processus de validation, les deux séries de règlements feront l'objet d'un processus de révision semblable à ceux qui sont déjà en vigueur au Ministère.

## Résultats d'un questionnaire sur le Programme de réglementation de Travail Canada

En vue de retenir l'intérêt de tous les intéressés sur cette révision et ses objectifs, on leur a distribué un questionnaire. Ce questionnaire reprend les points sur lesquels on doit se pencher au cours de la révision interne des programmes de réglementation du Ministère. On trouvera un exemplaire de ce questionnaire en Annexe « I ».

tation du gouvernement plutôt qu'à des ententes collectives, le minimum offert par les normes de travail est vital. Cela représente la majorité des employés travaillant sous juridiction fédérale.

À la lumière des discussions que nous avons eues avec notre clientèle, aucun de nos règlements n'a d'incidence importante sur la compétitivité ni n'impose des frais

inutiles aux consommateurs. Au contraire, grâce à une approche favorisant la responsabilité interne et à une méthode de consultation auprès de notre clientèle pour ce qui touche les consultations, nous sommes en mesure de réagir aux préoccupations avant la mise en vigueur

de nouveaux règlements. En outre, notre processus de consultation reconnaît la nécessité de soumettre ces nouveaux règlements à révision et à mise à jour, surtout lorsqu'ils ne remplissent plus la fonction pour laquelle ils ont été édictés.

Comme nous l'avons souligné plus haut, les dispositions touchant la sécurité et la santé au travail améliorent la compétitivité plutôt que de la réduire. Les coûts reliés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles sont de toute évidence beaucoup plus élevés que lorsque l'on se conforme à la réglementation fédérale sur la sécurité et la santé au travail.

La législation canadienne sur le travail est comparable à celle des autres pays industrialisés. La législation canadienne n'est pas à l'avant-garde de la législation mondiale du travail, mais elle ne tire pas de l'arrière par rapport aux autres nations -- nous pensons ici au Groupe des Sept pays les plus industrialisés. La situation aux États-Unis est comparable à celle du Canada, en ce qu'il s'y trouve une

## Révision de la réglementation de Travail Canada

multiplicité de juridictions, représentant chaque État et le gouvernement fédéral. Les différentes législations qu'on y rencontre diffèrent d'un endroit à l'autre. Le Mexique, que l'on connaît bien pour son adhésion à l'Accord de libre échange nord-américain (ALÉNA), dispose de lois du travail qui ressemblent à celles du Canada.

Pour répondre à l'annonce faite par le gouvernement fédéral qu'il fallait procéder à la révision des programmes de réglementation, Travail Canada a demandé à ses comités de consultation de se prononcer sur la pertinence des deux programmes relatifs au Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité et la santé au travail et au Règlement du Canada sur les normes du travail. Par le passé, ces comités avaient été invités à participer à d'autres entreprises similaires. Même si ces examens antérieurs n'étaient pas aussi importants que celui-ci, les membres de ces forums avaient déjà acquis de l'expérience en la matière.

Deux autres programmes de réglementation, les Règlements sur les mines de charbon et les Règlements sur l'indemnisation des agents de l'État, ont récemment été l'objet d'une contestation par Travail Canada. Il s'agissait de voir si l'on était en mesure de valider l'efficacité des ces règlements. Les deux

assez de difficulté à obtenir cette participation du monde ouvrier. Les représentants des employeurs sont très dynamiques dans l'élaboration de ces résumés et le Ministère a adapté le processus pour mieux répondre aux préoccupations de l'industrie.

Les représentants des entreprises et de la main-d'œuvre sont encouragés à prendre la direction du processus d'élaboration et de révision de la réglementation. Il arrive parfois que ces parties considèrent le processus comme étant seulement bipartite, intéressant la main-d'œuvre et la direction. Travail Canada cherche à jouer le rôle du « facilitateur », encourageant les parties et les aidant à atteindre le consensus. Le Ministère offre également de l'aide administrative, légale et technique; il avise aussi les groupes de travail. Lorsque le consensus est difficile, les responsables doivent recommander au Ministre quelle attitude il doit prendre dans telle ou telle autre situation.

## Processus long mais efficace

Lorsque l'on se penche sur ces programmes de réglementation, il faut se rappeler qu'ils existent dans une ambiance d'adversité. Les deux principaux protagonistes -- représentant les employeurs et les employés soumis à la réglementation fédérale -- apportent au processus des attitudes qui correspondent à leur expérience des relations industrielles. Par conséquent, toute décision touchant l'élaboration ou la révision des réglementations dans leur sphère d'activité est le résultat de négociations rigoureuses. Avec cette approche, il est plus long d'en arriver à un consensus, mais cela assure, jusqu'à

## Incidence sur le commerce et sur la concurrence

un certain point, que les deux parties peuvent se conformer et vont se conformer aux dispositions sur lesquelles elles sont tombées d'accord, parce que, grâce à leur participation au processus, elles se sont engagées à ce que cela fonctionne. Cette approche permet de mettre sur la table, lorsqu'elles se présentent et exigent un consensus, des questions aussi importantes que la compétitivité, les coûts et autres questions vitales. On remarque également que cette approche a l'avantage de permettre à ceux qui s'en servent de se familiariser avec l'organisation gouvernementale et le processus législatif.

Comme nous l'avons déjà souligné, la législation fédérale du travail ne s'applique qu'à un certain secteur de l'économie canadienne, le secteur des industries qui sont engagées dans le transport international et international, la radio-diffusion, les affaires bancaires, et autres entreprises jugées par le Parlement comme étant essentielles au bien-être général du Canada. Cela représente approximativement 10 p. cent de la main-d'œuvre canadienne.

La réglementation du gouvernement fédéral sur le travail retient des principes qui sont généralement acceptés au Canada, et par conséquent, on les retrouve dans les lois équivalentes des provinces et des territoires. Pour les travailleurs canadiens qui ne font pas partie de mouvements



nom de « Comité de l'examen ». Il a été créé en 1986, dans la foulée de la création du Code du citoyen et de la Politique de réglementation du gouvernement fédéral, est composé de représentants du secteur industriel et du monde ouvrier (sept membres chacun) émanant du secteur fédéral soumis à réglementation. Ce Comité de révision est présidé par le sous-ministre adjoint aux Opérations de Travail Canada.

Ce Comité assigne à certains groupes de travail des projets de réglementation spécifiques, toujours en regard d'entre-prises ou d'ouvriers régis par la réglementation fédérale. Il revient à ces groupes de travail de faire des recommandations au Comité d'examen lui-même. Le Comité s'intéresse également à d'autres questions touchant le domaine de la réglementation. Il se réunit au moins trois fois par année.

Récemment, un membre du Comité d'examen, représentant une entreprise privée soumise à la réglementation fédérale, s'est retiré. Dans sa lettre de démission au président du Comité, ce membre écrivait :

*Cela a été une expérience très stimulante et très enrichissante pour moi que d'être associé à ce processus de révision. Personne ne peut prétendre qu'il s'agit nécessairement d'une procédure rapide, mais je crois vraiment que l'approche tripartite est la meilleure. On doit vous féliciter pour votre persévérance, surtout au début, lorsque plusieurs parmi nous croyaient que cela ne marcherait pas.*

## Comité consultatif sur les normes de travail

Les représentants des ouvriers dans ce Comité ont également fait des remarques louangeuses, dans divers forums.

D'une certaine façon, le Comité consultatif s'intéresse aux questions touchant la partie III du *Code canadien du travail* depuis 1965. Il y a une exigence statutaire touchant la mise en vigueur de nouveaux règlements ou de règlements amendés, spécifiques à l'industrie et visant les heures de travail. Cela exige l'établissement d'une commission d'enquête dont le mandat est d'étudier les conditions de travail dans cette industrie et de discuter des changements possibles avec les intéressés (employeurs et employés).

En 1988, ce processus a été élargi pour embrasser le Règlement du Canada sur les normes du travail de même que les amendements proposés à la partie III du *Code canadien du travail*.

## Résumés de l'étude d'impact de la réglementation

Des résumés de l'étude d'impact de la réglementation ont été préparés pour chacune des initiatives de réglementation depuis la promulgation de la politique du gouvernement sur la réglementation. En préparant ces résumés, le Ministère a tenu à s'assurer de la participation des autres partenaires dans le domaine de la réglementation -- le secteur industriel et le monde ouvrier -- afin d'améliorer la qualité de ces analyses. On a eu jusqu'ici



au travail, il n'y a eu aucune remarque à l'effet qu'un règlement en particulier n'était pas nécessaire et devait être annulé. Indépendamment de ce qui peut être interprété comme un record enviable, les parties engagées dans le processus de consultation n'ont pas abrogé leurs droits d'en appeler aux parlementaires. Conséquemment, une organisation d'employeurs sérieusement engagée dans le processus de consultation a fait des représentations auprès du sous-comité du Parlement sur la réglementation et la concurrence. Dans ces représentations, cette organisation recommandait la déréglementation de fait de toutes les questions sous la férule d'une législation fédérale du travail.

Ce processus de révision réglementaire est maintenant institutionnalisé à Travail Canada; il se déroule en pleine consultation parmi toutes les parties intéressées. On commence par déterminer les priorités des parties et cela constitue la contribution de Travail Canada dans le Plan de réglementation du gouvernement fédéral. Pour donner suite à ces initiatives de réglementation, un Comité de révision et de consultation a été créé pour les parties II et III du *Code canadien du travail*.

## Comité de révision pour la sécurité et la santé au travail

Le Comité de révision touchant la sécurité et la santé au travail qui s'intéresse à la partie II du Code (Comité pour l'examen technique des règlements de sécurité et de santé au travail du Canada, connu sous le

## Consultations avec les entreprises et les travailleurs

Il importe d'encourager la contribution des personnes qui sont touchées par la réglementation alors qu'elle est en voie d'élaboration et de révision : il s'agit d'un autre bon moyen de rendre les programmes réglementaires plus progressistes, moins gênants et mieux susceptibles de répondre aux besoins de la communauté.

À la suite de l'annonce de 1986 du gouvernement fédéral sur le Projet de réglementation et le Code du citoyen en matière d'équité de la réglementation, Travail Canada a lancé un programme visant à assurer la participation de toutes les parties intéressées à l'élaboration d'une révision (des règlements) qui se fasse à partir d'une approche basée sur le consensus. Cette approche s'inspire du processus SIMDUT qui a donné des résultats remarquables en ce qui a trait à la consultation et à l'art d'atteindre les consensus.

Les réglementations sont élaborées de façon tripartite par un forum composé des représentants de la main-d'œuvre organisée dans le secteur fédéral, des représentants d'entreprises régies par la réglementation fédérale et des représentants de Travail Canada. Au cours des six dernières années suivant l'adoption de ce processus de consultation pour l'examen des règlements sur la sécurité et la santé

Au cours des dernières années, Travail Canada a entrepris de favoriser l'harmonisation. À titre de membre de l'Association canadienne des administrateurs de lois sur le travail, Travail Canada œuvre de concert avec les provinces et les territoires pour promouvoir l'harmonisation des lois sur le travail.

Au début des années 1980, l'Association a lancé un projet dont le but était de mettre de l'avant, sur le plan national, une classification universelle des produits dangereux utilisés au travail. Cela s'appelait le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); il a été élaboré sur une base tripartite en coopération avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, avec la participation de représentants de la main-d'œuvre et de l'industrie. Il en est résulté qu'une législation émanant du gouvernement fédéral et visant la réglementation des produits dangereux a été adoptée en 1988. Par la suite, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont fait passer une législation uniforme sur la sécurité et la santé au travail, touchant plus particulièrement les produits dangereux. Un Comité de coordination intergouvernemental touchant les produits dangereux et un Comité tripartite des affaires courantes touchant les produits dangereux, présidés tous les deux par Consommation et Affaires commerciales Canada, continuent de veiller à la mise en œuvre du SIMDUT.

Voilà un bon exemple d'harmonisation. Il y a présentement un autre projet, parrainé par l'Association canadienne des administrateurs de lois sur le travail, qui a reçu l'appui des ministres du Travail des

diverses juridictions pour découvrir des domaines reliés à la sécurité et à la santé au travail qui seraient susceptibles de mener à des ententes d'harmonisation. On étudie également un processus de consultation multipartite, semblable à celui qui a mené au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail, qui constituerait une approche à un projet d'harmonisation à l'échelle nationale.

Travail Canada s'intéresse également à une initiative prise par l'Organisation internationale du travail des Nations Unies. Il s'agit de chercher à atteindre l'harmonisation de la classification des produits dangereux et un système de symbolisation pour les produits chimiques. Cette initiative se poursuit avec le Programme international pour la sécurité des produits chimiques, avec la participation de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Cette initiative a reçu l'appui d'une recommandation émanant de la Conférence des Nations Unies sur le développement de l'environnement, tenue à Rio de Janeiro, en juin 1992.

les provinces mettaient de l'avant leur propre loi plutôt que de suivre la législation fédérale. Cela peut se comprendre jusqu'à un certain point, les agents provinciaux étant naturellement beaucoup plus au fait de leurs propres lois. En outre, lorsque des poursuites avaient lieu, elles couraient à l'échec. Ajoutons que la juridiction fédérale n'avait pas la priorité en regard de la juridiction provinciale ou territoriale.

Naturellement, le gouvernement fédéral payait ces autres gouvernements pour faire son travail et de tels frais ont connu, au cours des ans, des croissances extraordinaires. Cette escalade des coûts pour les services fédéraux dispensés par les provinces et les territoires est une expérience que le Ministère connaît toujours aujourd'hui, mais seulement en égard à l'administration de l'indemnisation des agents de l'État.

Cela ne signifie pas que nous n'avons pas réussi à établir des ententes administratives avec les autres gouvernements. Une des législations administrées par Travail Canada (la *Loi de l'Hudson Bay Mining and Smelting*) est ainsi faite parce que la mine en question est située sur la frontière entre le Manitoba et la Saskatchewan. On a établi une entente avec le gouvernement du Manitoba en vertu de laquelle la réglementation touchant la sécurité et la santé au travail pour les employés de cette mine est liée à cette *Loi* qu'administre cependant le gouvernement du Manitoba au nom du gouvernement fédéral.

Il s'agit d'une entente pratique parce qu'elle vaut pour une seule entreprise et qu'elle ne s'éloigne pas de la législation provinciale. Les coûts afférents au recours

## Harmonisation

aux législations provinciales et aux services de mise en vigueur du texte législatif par une province sont moins élevés que les coûts afférents à l'élaboration et à la mise en vigueur de nouveaux règlements, en plus d'avoir à entretenir une structure d'inspecteurs et d'ingénieurs pour l'opération d'une seule mine.

Pour réduire l'incidence des règlements, on doit généralement procéder à l'élimination maximum des différences inter-juridictionnelles entre les règlements. On reconnaît bien que la situation idéale serait d'avoir un seul système de règlements pour toutes les juridictions et, encore idéalement, un seul responsable de la réglementation. Au Canada, à cause des dispositions de la Constitution qui favorise la division des pouvoirs, chaque gouvernement provincial a juridiction sur la législation touchant le travail dans son territoire, sauf pour ce qui est des entreprises tombant sous la juridiction du gouvernement fédéral. On reconnaît généralement qu'on gagnerait à harmoniser les diverses réglementations tant à travers le Canada qu'à l'étranger et, si une telle harmonisation est réalisable, de négocier des ententes administratives.



De 1960 à la fin des années 1970, le Ministère avait l'habitude d'abandonner aux juridictions des provinces et des territoires la responsabilité d'administrer la législation fédérale touchant la sécurité et la santé au travail. Ce fut une expérience négative. Parce que la législation en matière de travail n'était pas uniformisée,

## Ententes administratives

### Partenariats avec les provinces

considérant la réglementation actuelle de la part du gouvernement en matière de sécurité et de santé comme étant loin en dessous de ce qui serait jugé nécessaire. Les normes d'emploi élaborées à la suite du *Code canadien du travail*, partie III, font provision de droits et d'avantages visant à accorder des conditions sociales et économiques raisonnables aux employés comme aux employés. Ces bénéfices sont souvent augmentés par les employeurs, et dans tous les cas, par le processus de négociations collectives. Ce sont toutefois des protections pour les employés non-syndiqués ou qui travaillent dans des entreprises qui ne disposent pas de politiques d'emploi qui soient équitables. Pour les « bons » employeurs, la réglementation ne constitue pas une intrusion. Pour les autres, la réglementation impose un poids qui ressemble à celui d'autres employeurs sous d'autres juridictions et qui se conforme aux normes et aux valeurs sociétales qui prévalent.

travailleurs doivent s'absenter de leur milieu de travail. L'absentéisme est une facture que l'employeur doit payer directement. L'incidence sur l'économie, en coûts directs ou en coûts indirects, atteint à peu près 20 milliards de dollars par année. Cela fait perdre environ 19 millions de jours-personnes, ce qui représente à peu près deux fois le nombre de jours de travail perdus à cause des grèves et autres différends dans les relations industrielles.

Les coûts afférents à ces journées perdues, en termes de temps supplémentaire, de formation, de perte de production, de prestations de compensation et autres coûts administratifs, posent un lourd fardeau pour les employeurs canadiens, les blessés, les malades et leurs familles ainsi que l'ensemble de la société canadienne, et toujours au détriment des consommateurs qui doivent assumer des frais plus élevés pour les soins de santé et des frais plus élevés pour les biens de production. Les estimations des frais de compensation ont augmenté substantiellement au cours des récentes années et, malgré ce fait, un certain nombre de commissions de compensation continuent d'opérer à déficit tout en accumulant les obligations financières et les dettes qui seront éventuellement remises aux contribuables ou aux employeurs, ou aux uns comme aux autres.

De toute évidence, l'absence de réglementation verrait ce problème s'intensifier et cela augmenterait les dettes des entreprises canadiennes qui opèrent en vertu de la juridiction fédérale. En outre, toute tentative de déréglementation en ce domaine enclencherait une riposte hostile de la part des syndicats, ces derniers



Les initiatives prises par les services généraux du travail couvrent les opérations visant à assurer le respect des dispositions des parties II et III du Code canadien du travail, de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, de la Loi sur la santé des non-fumeurs, de la Loi sur l'Hudson Bay Mining and Smelting. Ces services ont également la responsabilité d'autres tâches de nature consultative, promotionnelle et éducative. Les objectifs sont de veiller à ce que les normes de sécurité et de santé au travail, les normes de l'emploi, le texte de la loi et les règlements soient respectés; les services doivent également mettre de l'avant des attitudes et des valeurs de respect face aux questions touchant le travail; ils doivent en outre, au sein des organismes ouvriers et des associations d'employés, favoriser une meilleure compréhension du Code et du système de relations industrielles.

Dans le Programme d'adaptation des prestations aux travailleurs -- il s'agit d'une activité statutaire -- les avantages sont également mis à la disposition des travailleurs âgés qui ont été licenciés définitivement de certaines industries désignées avant la date d'expiration du programme, dont les prestations d'assurance-chômage sont réduites, à condition qu'ils satisfassent aux critères de services (âge et nombre d'années) établis dans la Loi sur les prestations et l'adaptation des travailleurs.

L'indemnisation pour blessures subies par les employés du gouvernement, par les marins marchands et les détenus constitue également une activité statutaire. L'objectif de ces programmes est d'assurer une validation opportune et efficace des

## Efforts visant à réduire les interventions réglementaires

réclamations afin que les employés et les détenus profitent des avantages auxquels ils ont droit et que les survivants et les personnes à la charge des travailleurs décédés au travail reçoivent les bénéfices qui leur sont dus en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'Etat et de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands de même que de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition.

Les activités de réglementation de Travail Canada touchent deux aspects distincts : la sécurité et la santé au travail de même que les conditions de travail (les normes du travail).

Dans le présent examen, nous avons d'abord et avant tout voulu étudier l'éventualité d'éliminer le processus de réglementation. Un certain nombre de facteurs militent en faveur du maintien partiel des programmes de réglementation. Les règlements touchant la sécurité et la santé au travail s'intéressent à un problème réel et fort bien connu qui existe, non seulement dans le secteur industriel canadien, mais à travers le monde. Tous les pays industrialisés disposent d'une réglementation pour circonscrire ce problème.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles assèchent l'économie canadienne. Lorsque cela se produit, les

Règlements afférents à la Loi sur l'indemnisation des marins marchands

Règlement touchant l'indemnisation des marins marchands

Au nom du Solliciteur général du Canada, Travail Canada a la responsabilité de la partie consacrée à la compensation des détenus blessés et du Règlement sur le système correctionnel et les mises en liberté sous condition (Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition).

Tous les pays industrialisés disposent de règlements semblables à ceux que l'on trouve dans la législation du gouvernement fédéral du Canada. Ces règlements définissent les droits et les responsabilités de base des travailleurs et des employeurs.

Les objectifs du ministère du Travail sont de promouvoir et de soutenir des relations de travail stables, des conditions de travail justes et équitables, le salaire égal pour travail de valeur égal, un milieu de travail qui favorise le bien-être physique et social; de protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail; de favoriser l'accès équitable aux possibilités d'emploi; de créer un climat favorable aux consultations et aux communications entre les représentants du gouvernement, des travailleurs et de la direction.

## Objectifs de la réglementation

reçu le Ministère de gérer le Code canadien du travail de même que les règlements qui l'accompagnent.

Deuxièmement, le Ministère entend avoir une influence bénéfique sur les ministères du Travail des provinces et des territoires qui ont des responsabilités analogues. C'est ainsi qu'il souhaite bien desservir l'ensemble du pays. Grâce à sa participation à l'Organisation internationale du travail, le Ministère cherche à promouvoir sur la scène internationale les objectifs qu'il a énoncés.

## Fonctions réglementaires

Les activités de règlement du Ministère sont les suivantes, entre autres : la médiation et la conciliation; les services généraux aux employés, ce qui inclut les normes de travail et la sécurité et la santé au travail; le Programme d'adaptation des prestations; les programmes d'indemnisation touchant les employés du gouvernement et les marins marchands.

Les dirigeants des initiatives de médiation et de conciliation, par le truchement du Service fédéral de médiation et de conciliation, ont la responsabilité statutaire, en vertu du *Code canadien du travail*, de la prévention et du règlement des différends et de la solution des conflits pouvant éclater entre les employés et la gestion au sein du secteur fédéral. Ils doivent également dispenser l'expertise voulue pour l'élaboration et la mise en vigueur des politiques, de même que pour l'élaboration des lois.

En poursuivant ces objectifs, Travail Canada reconnaît deux points d'intérêts vers lesquels tendent les efforts. Le premier est le respect du mandat qu'a

contenu des avis relatifs aux négociations, aux disputes ou aux différends, aux requêtes adressées au Ministre pour obtenir la permission de déposer une plainte en vertu du *Code canadien du travail* et aux demandes pour que le Ministre nomme un arbitre.

## Règlements afférents à la partie II du *Code canadien du travail*

Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail  
la sécurité et la santé  
professionnelle (navires)  
Règlement sur la sécurité et la santé dans l'aviation  
Règlement sur l'hygiène et la sécurité professionnelle (trains)  
Règlement sur l'hygiène et la sécurité professionnelle (pétrole et gaz)  
Règlement sur la sécurité et la santé dans les mines de charbon (CBDG)

Règlement sur la sécurité et la santé au travail au Canada dans les mines d'uranium et de thorium  
Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé  
Règlement sur la sécurité et la santé au travail au Canada dans les mines d'uranium et de thorium

## Règlements afférents à la *Loi sur la santé des non-fumeurs* et aux règlements qui s'y rattachent et

## Règlements afférents à la partie III du *Code canadien du travail* :

Règlement du Canada sur les normes du travail  
Décret sur le salaire horaire minimum

Règlement sur la durée du travail des vendeurs à commission dans l'industrie de la radiodiffusion  
Règlement sur la durée du travail des agents et directeurs d'élevateurs régionaux  
Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la Côte est et sur les Grands Lacs  
Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles  
Règlement sur la durée du travail des travailleurs de l'uranium à Rabbit Lake  
Règlement sur la durée du travail des employés des services roulants dans les chemins de fer  
Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la Côte ouest

## Règlements afférents à la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*

Règlement sur les justes salaires et les heures de travail  
Politique sur les justes salaires et les heures de travail  
Décret sur les heures de travail des cantonniers, des travailleurs des eaux et égouts et des travailleurs de la construction

## Règlements afférents à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

Règlement touchant les compensations des agents de l'État



## Mandat de Travail Canada

Au Canada, à cause de la division constitutionnelle des pouvoirs, il y a treize juridictions en matière de travail. Il y a les provinces, les territoires, et le gouvernement fédéral, ce dernier étant représenté par le ministère du Travail du gouvernement fédéral. Les provinces ont des pouvoirs de réglementation sur les entreprises qui opèrent au sein des frontières provinciales, sauf pour celles qui tombent sous juridiction fédérale.

En matière de réglementation, les responsabilités du ministère du Travail s'appliquent, dans l'ensemble des régions du Canada, aux industries (et à leurs employés) qui constituent des initiatives ou des entreprises fédérales. Aux termes des parties II et III du *Code canadien du travail*, cela inclut les entreprises qui opèrent dans les services de chemin de fer interprovinciaux ou internationaux, dans le transport routier et dans le transport par pipeline, dans les services d'expédition et les services connexes, dans le transport aérien, dans les télécommunications interprovinciales et internationales, dans les institutions bancaires et certaines sociétés d'État. Il faut également inclure les industries que le Parlement a déclarées d'intérêt général pour le Canada, comme les entreprises qui manutentionnent les céréales. En outre, la partie II du Code (Sécurité et santé au travail) s'applique à la Fonction publique du Canada. Enfin, toutes les industries non fédérales du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest

## Le cadre législatif et réglementaire

Le ministère du Travail a la responsabilité de la législation suivante :

la Loi sur le ministère du Travail  
le *Code canadien du travail*  
- partie I Relations industrielles;  
- partie II Sécurité et santé au travail;  
- partie III Normes du travail.

la Loi sur les justes salaires et les heures de travail  
la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs  
la Loi sur l'indemnisation des marins marchands  
la Loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited  
la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État  
la Loi sur la santé des non-fumeurs

Les règlements qui sont administrés par le ministère du Travail sont les suivants :

## Domaines reliés à la partie I du Code canadien du travail

Il s'agit, dans la plupart des cas, de règlements de procédures consacrés aux avis et aux réclamations qui peuvent être déposés en vertu de certaines dispositions du Code. Les règlements définissent, entre autres, les formulaires qu'il faut remplir et le

tombent sous la juridiction ouverte du gouvernement fédéral pour ce qui touche la partie I du Code, les Relations industrielles.

## Sommaire

Au cours des six dernières années, Travail Canada a entrepris une révision des programmes de réglementation dont il est question dans les parties II et III du *Code canadien du travail*. Cette révision se fait de façon tripartite, avec la participation active des employeurs et des organisations ouvrières qui sont visées par cette législation.

La procédure ainsi utilisée nous a permis d'éliminer les règlements qui ne sont plus nécessaires tout en remettant à jour les règlements qui touchent à la technologie moderne et aux pratiques actuelles en milieu de travail. Notre révision a donné lieu à l'annulation de six règlements, ce qui représente 19 p. cent des règlements originaux du Ministère. Neuf autres règlements ont été soumis à révision selon le processus tripartite déjà mentionné, par consensus, ce qui représente 29 p. cent; cinq autres règlements, ou 16 p. cent sont présentement soumis à examen selon le même processus, en vue de veiller à ce qu'ils soient à jour et efficaces.

En invitant les parties intéressées au milieu du travail à participer au processus d'élaboration de la réglementation, on peut également réduire l'engagement direct du gouvernement. Les parties les plus touchées par la réglementation peuvent ainsi en influencer l'orientation. On croit également qu'il est plus facile de se conformer à la réglementation lorsque l'on contribue à sa conception. En outre, les questions relatives aux coûts, dans leurs rapports avec le commerce et la concurrence, sont traitées, dans ce type de forum, comme une partie intégrale du processus même de réglementation. L'incidence de la législation sur le travail ne doit pas être perçue tout simplement comme un processus à la suite duquel on impose des frais supplémentaires. Au contraire, toute législation qui assure la promotion d'une main-d'œuvre productive et d'un milieu de travail équitable, sécuritaire et sain demeure favorable à l'économie.





# Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Sommaire .....   | 1  |
| Mandat de Travail Canada .....   | 2  |
| Le cadre législatif et réglementaire .....   | 2  |
| Objectifs de la réglementation .....   | 4  |
| Fonctions réglementaires .....   | 4  |
| Efforts visant à réduire les interventions réglementaires ..                               | 5  |
| Partenariats avec les provinces .....  | 6  |
| Ententes administratives .....   | 6  |
| Harmonisation .....  | 7  |
| Consultation avec les entreprises et les travailleurs .....                                | 9  |
| Comité de révision pour la sécurité et la santé au travail ..                              | 9  |
| Comité consultatif sur les normes de travail .....   | 10 |
| Résumés de l'étude d'impact de la réglementation .....                                     | 10 |
| Processus long mais efficace .....   | 11 |
| Incidence sur le commerce et la concurrence .....  | 11 |
| Révision de la réglementation de Travail Canada .....                                      | 12 |
| Résultats d'un questionnaire sur le Programme de<br>réglementation de Travail Canada ..... | 12 |
| Sondage révélant la satisfaction des clients .....   | 16 |
| Conclusions .....  | 17 |
| Annexes  |    |
| I. Éléments importants du sondage .....  | 18 |
| II. Membres des Comités consultatifs .....   | 19 |
| III. Réglements qui ont fait l'objet d'une révision .....                                  | 24 |
| IV. Sondage de la clientèle - Résumé .....   | 27 |



# Mandat de Travail Canada

Travail Canada a comme mission de promouvoir l'équité, la sécurité, la santé, la stabilité et la coopération en milieu de travail, au profit du bien-être économique et social de tous les Canadiens et Canadiennes.



Publié en vertu de l'autorisation du ministre  
du Travail, Gouvernement du Canada

On peut obtenir d'autres exemplaires de la  
présente publication en communiquant avec le :

Centre de distributions des publications

Travail Canada

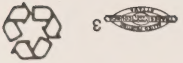
Ottawa (Ontario)

K1A 0J2

Téléphone : (819) 994-0543

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada, 1993

N° du catalogue L31-97/1993  
ISBN 0-662-59703-6



**Examen des programmes  
de réglementation  
Travail Canada**



Avril 1993

# Examen des programmes de réglementation